

DIW Berlin: Nachhaltigkeitsbericht 2021

*basierend auf dem hochschulspezifischen Kodex des
Deutschen Nachhaltigkeitskodex*

Berlin, Oktober 2022

Inhaltsverzeichnis

1	Strategische Analyse	3
2	Handlungsfelder	4
3	Ziele	5
4	Organisationale Verankerung	6
5	Verantwortung	6
6	Regeln und Prozesse	7
7	Sicherstellung der Ergebnisqualität	7
8	Anreizsysteme	8
9	Beteiligung von Anspruchsgruppen	8
10	Transformation	9
11	Inanspruchnahme und Management natürlicher Ressourcen	9
12	Liegenschaften, Bau, Freiflächen (Campusgestaltung)	16
13	Treibhausgasemissionen	16
14	Partizipation der Institutsangehörigen	16
15	Chancengerechtigkeit	17
16	Qualifizierung	18
17	Menschenrechte	18
18	Gemeinwohl	19
19	Gesellschaftliche Einflussnahme	20
20	Gesetzeskonformes und richtlinienkonformes Verhalten	21

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

ABBILDUNG 11-1: ANZAHL DER FLUGREISEN NACH REISEZIELEN 2017 BIS 2021	12
ABBILDUNG 11-2: ANZAHL BAHNREISEN NACH REISEZIELEN 2017 BIS 2021	12
ABBILDUNG 11-3: INLANDSREISEN NACH VERKEHRSMITTEL 2021 UND 2017	13
ABBILDUNG 11-4: REISEN INNERHALB EUROPAS NACH VERKEHRSMITTEL 2021 UND 2017	13
ABBILDUNG 11-5: PAPIERVERBRAUCH 2018 BIS 2021	14
ABBILDUNG 11-6: ENERGIEVERBRAUCH 2018 BIS 2020	15
ABBILDUNG 11-7: STROMVERBRAUCH 2019 BIS 2021	15

1 Strategische Analyse

Die Hochschule legt dar, wie sie die Wirkungen ihrer wesentlichen Aktivitäten im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung analysiert und auf welchem Nachhaltigkeitsverständnis diese basieren. Die Hochschule erläutert, wie sie im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten hochschulspezifischen, nationalen und internationalen Standards operiert.

Wir, das DIW Berlin, als eines der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute Deutschlands, fühlen uns verpflichtet, auch bei den Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz einen entscheidenden Beitrag zu leisten. Deswegen sehen wir es als selbstverständlich an, uns den weltweit akuten Problemen der Umweltzerstörung und schwindenden Ressourcen zu stellen und uns für nachhaltiges Wirtschaften in allen Bereichen einzusetzen.

Corporate Responsibility bedeutet für uns, all unsere Handlungsweisen und unsere Forschung auch unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit zu betrachten. Dies beinhaltet nicht nur einen sorgsamen Umgang mit den zur Verfügung stehenden Rohstoffen, sondern auch die Einhaltung von sozialen und ethischen Standards in unserer Verantwortung als Wissenschaftler*innen. Eine nachhaltige Entwicklung und Wirtschaft darf nicht nur der Befriedigung der Bedürfnisse der jetzigen Generation dienen, sondern auch kommender.

Mit unserer Forschung schaffen wir die Grundlagen für einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen, die Umsetzung umweltschonender Technologien und stellen Daten zur Verfügung, die als wissenschaftliche Basis für politische Entscheidungen dienen.

Als Institut, das überwiegend aus öffentlichen Quellen finanziert wird, sind wir prinzipiell daran gebunden, mit den zur Verfügung stehenden Mitteln sparsam und verantwortungsvoll umzugehen.

Um dies zukünftig weiter aktiv ausbauen zu können, hat das DIW Berlin eine Nachhaltigkeitsbeauftragte benannt. Auf dem Gebiet der verantwortungsbewussten Personalpolitik gibt es bereits seit den 50er Jahren einen Betriebsrat und seit mehreren Jahren eine Gleichstellungsbeauftragte.

Als Institut der Leibniz-Gemeinschaft suchen wir die Zusammenarbeit mit allen Mitgliedern und orientieren unsere Strategie an den Zielen des LeNa-Projekts¹ und der Sustainable Development Goals (SDGs).

¹ „Leitfaden Nachhaltigkeitsmanagement in außeruniversitären Forschungsorganisationen“ (LeNa) in Zusammenarbeit von Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft und Leibniz-Gemeinschaft, www.nachhaltig-forschen.de

2 Handlungsfelder

Die Hochschule legt dar, welche Aspekte der Nachhaltigkeit für folgende Handlungsfelder wesentlich sind und wie sie diese in ihrer Strategie berücksichtigt und systematisch adressiert:

- a) Forschung
- b) Lehre
- c) Betrieb
- d) Transfer
- e) Governance

Die Hochschule legt dar, wie sie nachhaltigkeitsbezogene Aktivitäten in den Handlungsfeldern fördert und wie künftig Themen der nachhaltigen Entwicklung in diese implementiert werden. Zudem soll aufgezeigt werden, wie Nachhaltigkeit in den fünf Bereichen miteinander vernetzt ist.

Forschung: Die Mitarbeiter*innen des DIW Berlin erforschen wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Zusammenhänge in gesellschaftlich relevanten Themenfeldern und beraten auf dieser Grundlage Politik und Gesellschaft. Das Thema *Zukunftssicherung und Nachhaltigkeit* ist eines der drei Forschungs-Schwerpunkthemen des Instituts, Nachhaltigkeitsfragen werden jedoch auch in den beiden anderen Forschungsschwerpunkten aufgegriffen (vgl. Kriterium 18). Jede Forschungsabteilung muss regelmäßig darlegen, wie sie das Thema *Zukunftssicherung und Nachhaltigkeit* in ihrer Forschungsagenda aufgreift.

Transfer: Besonderen Wert legen wir auf die gesellschaftliche Relevanz unserer Forschungsergebnisse, auf verantwortungsvolle Wissenschaftspolitik und wissenschaftliche Integrität sowie den allgemeinen Wissenstransfer. Wir suchen den Austausch mit allen Akteuren des gesellschaftlichen Lebens, um unsere Forschungsergebnisse öffentlich zu kommunizieren und zu diskutieren. Der DIW Wochenbericht greift z.B. regelmäßig Themen wie Gleichstellung, Bildung, Klima- und Umweltthemen auf.

Betrieb: Als öffentlich finanziertes Institut ist das DIW Berlin daran gebunden mit den zur Verfügung stehenden Mitteln sparsam zu haushalten. Darüber hinaus achten wir darauf, umweltverträglich zu wirtschaften durch Energie- und Wassereinsparung, Verwendung von Recyclingpapieren und Müllvermeidung und -trennung. Die Förderung der Nachhaltigkeit im Betrieb wird in den Kriterien 11 und 13 näher erläutert.

Governance: Die AG Nachhaltigkeit, welche von der Nachhaltigkeitsbeauftragten geleitet wird, steht allen Mitarbeiter*innen und Stipendiat*innen des Instituts offen. Es wird angestrebt, dass sich möglichst viele Beschäftigte aus unterschiedlichen Bereichen des Instituts in die AG einbringen und zur Diskussion der Nachhaltigkeitsstrategie beitragen. Die AG Nachhaltigkeit hat konkrete Strategien entwickelt, wie interne und externe Anspruchsgruppen eingebunden werden können (vgl. Kriterium 9 und 14). In diesem Zusammenhang berichtet die AG Nachhaltigkeit regelmäßig über ihre Arbeit und

evaluiert ergriffene Maßnahmen. Die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ist dabei ein lernender Prozess, der vom Feedback und den Ideen der Belegschaft lebt.

Lehre: Das DIW Berlin verfügt über ein eigenes Doktorand*innen-Ausbildungsprogramm (Graduate Center) und kooperiert im Rahmen von S-Professuren mit Universitäten. Bisher existiert keine Evaluation der Lehrtätigkeit hinsichtlich von Nachhaltigkeitsaspekten.

3 Ziele

Die Hochschule legt dar, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele sie sich gesetzt hat, wie diese operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Das DIW Berlin hat seine Nachhaltigkeitsbemühungen in verschiedene Stufen gegliedert: in sofort umsetzbare Maßnahmen, mittelfristige Ziele (umzusetzen innerhalb von 5 Jahren) und langfristige Ziele (umzusetzen innerhalb von 10 Jahren). Die Eignung der Maßnahmen und ihr Beitrag zur Zielerreichung werden jährlich von der AG Nachhaltigkeit überprüft. Um Wirksamkeit und Erfolg messbar zu machen, werden zunächst für jedes Ziel geeignete Daten recherchiert und Kontrollkriterien festgelegt. Über den Fortgang der Umsetzung werden der Vorstand und Mitarbeiter*innen regelmäßig im Rahmen von Hausveranstaltungen und internem Newsletter informiert.

- Als *kurzfristiges* Ziel haben wir uns gesetzt Energie, Wasser und andere Rohstoffe einzusparen (Ressourcen SDG 12). Näheres hierzu ist in Kriterium 11 beschrieben. Für die Erstellung einer Emissionsbilanz soll bis zum Ende des Jahres 2022 eine geeignete Methode gefunden und implementiert werden. Um die Planung und Umsetzung aller Maßnahmen effektiv zu begleiten, werden der AG Nachhaltigkeit im Laufe des Jahres 2022 personelle Ressourcen (SHK) zur Verfügung gestellt.
- *Mittelfristig* wollen wir eine Gleichstellung von Frauen (SDG 5) bis 2025 erzielen, verankert im Frauenförderplan und in der Betriebsvereinbarung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen. Dabei ist vorgesehen, einen 50%igen Frauenanteil im Institut in allen Ebenen und Aufgabengebieten zu erreichen. Ebenso streben wir eine möglichst breite Diversität der Belegschaft an. Näheres hierzu ist im Kriterium 15 beschrieben. Des Weiteren hat sich das DIW Berlin das mittelfristige Ziel gesetzt, seine Treibhausgasemissionen bis 2025 um 25 % gegenüber dem Jahr 2019 zu reduzieren.
- *Langfristig*, als wesentlicher Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie, ist das Erreichen der CO₂-Neutralität bis 2035 geplant (Klima SDG 13). Näheres ist im Kriterium 13 beschrieben.

4 Organisationale Verankerung

Die Hochschule legt dar, wie Aspekte der Nachhaltigkeit in die Tätigkeiten der gesamten Hochschule inklusive ihrer nachgelagerten Organisationseinheiten integriert werden und welche Maßnahmen sie ergreift, um Nachhaltigkeit in der gesamten Hochschule zu verankern sowie die Integration von Nachhaltigkeit kontinuierlich zu stärken und zu verbessern.

Als Forschungsinstitut stellen wir keine Produkte her, sondern liefern wissenschaftliche Ergebnisse, um Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit in ihren Entscheidungen und Handlungen zu beraten. Dennoch spielen Nachhaltigkeitskriterien bei der Personalführung, beim Einkauf von Produkten, der Auswahl von Dienstleistern und Auftraggebern eine entscheidende Rolle. Zur Bündelung wesentlicher Querschnittsaufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements hat der Vorstand im Frühjahr 2021 eine Nachhaltigkeitsbeauftragte ernannt und die Bildung einer Arbeitsgruppe (AG) Nachhaltigkeit unterstützt (vgl. Kriterium 5).

5 Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für Nachhaltigkeit in der Hochschule werden dargelegt.

Die Verantwortung für das Erreichen der Nachhaltigkeitsziele liegt beim Vorstand des DIW Berlin. Im Frühjahr 2021 hat der Vorstand eine Nachhaltigkeitsbeauftragte ernannt und die Bildung einer Arbeitsgruppe (AG) Nachhaltigkeit angeregt. Die AG Nachhaltigkeit ist dem Vorstand unterstellt und besteht aus Mitarbeiter*innen aller Bereiche des Instituts. Sie wird von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen aus unterschiedlichen Verantwortungsgebieten gebildet, um somit möglichst alle Bereiche des Unternehmens zu erfassen und einzubeziehen. Die AG Nachhaltigkeit verfügt über keine eigenständigen finanziellen Ressourcen. Der Vorstand unterstützt ihre Arbeit durch die Bereitstellung von Informationen und Daten und die Vermittlung geeigneter Ansprechpartner*innen im Institut. Die Aufgaben der AG Nachhaltigkeit bestehen darin, Handlungsbedarfe zu erkennen, zu analysieren und Maßnahmen daraus abzuleiten. Auf dieser Basis berät sie den Vorstand zu Fragen des Nachhaltigkeitsmanagements und gibt Handlungsempfehlungen ab. Zudem ist es ihr Ziel, die Belegschaft über Probleme, Möglichkeiten und konkrete Maßnahmen zu informieren und zur aktiven Mithilfe anzuregen. Dies geschieht über Informationen im Intranet, den Newsletter und wird im Jahresreport veröffentlicht. Die Entscheidungsgewalt zur Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements liegt beim Vorstand. Eine enge Zusammenarbeit im Leibniz-Verbund wird angestrebt.

6 Regeln und Prozesse

Die Hochschule legt dar, wie sie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse implementiert.

Die Aspekte der Nachhaltigkeit fließen bereits in viele Prozesse ein und werden bei Entscheidungen berücksichtigt. Neben der inhaltlichen Schwerpunktsetzung bei den Forschungsinhalten (vgl. Kriterium 18) finden sich Nachhaltigkeitsaspekte im gesamten Institutsleben wieder. So bezieht das DIW Berlin beispielsweise seit 6 Jahren Ökostrom, verwendet Recyclingpapiere, stellt seinen Mitarbeiter*innen Dienstfahrräder zur Verfügung und fördert die Anschaffung von BahnCards (vgl. Kriterium 11). Darüber hinaus achtet das DIW Berlin auf die Einhaltung forschungsethischer Prinzipien (vgl. Kriterium 20) und fördert die Gleichstellung im Institut (vgl. Kriterium 15).

In Zukunft sollen Nachhaltigkeitsaspekte in weitere Prozesse integriert werden:

- Beschaffung
- Heizung, Kühlung, Wasser-/Energieverbrauch
- Veranstaltungsplanung
- Dienstreisen
- Mobiles Arbeiten
- Transparenz bei der gesellschaftlichen Einflussnahme
- Personalentwicklung

Details zu den einzelnen Maßnahmen finden sich in den Kriterien 8, 11, 13, 16 und 19. Zudem werden alle Mitarbeiter*innen dazu angehalten, durch bewusstes Handeln Eigenverantwortung zu übernehmen und aktiv die Bemühungen um mehr Nachhaltigkeit zu unterstützen und voranzutreiben. Die Regeln werden von der AG Nachhaltigkeit jährlich dahingehend überprüft, welchen Beitrag sie zum Erreichen der Ziele leisten und in welchen Prozessen weitere Nachhaltigkeitsaspekte implementiert werden können.

7 Sicherstellung der Ergebnisqualität

Die Hochschule legt dar, welche Nachhaltigkeitsindikatoren genutzt, wie Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten gesichert und sowohl zur internen Sicherstellung der Ergebnisqualität als auch zur internen sowie externen Kommunikation verwendet werden.

Um die angestrebten Ziele erreichen zu können und den aktuellen Stand zu dokumentieren, werden zunächst relevante statistische Daten von der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit erfasst und ausgewertet. In einem zweiten Schritt werden konkrete Schritte daraus abgeleitet, z. B. Nachhaltigkeitsindikatoren erstellt und Maßnahmen geplant. Zur Sicherstellung der Ergebnis-/Datenqualität erfolgt eine zentrale Erhebung und Speicherung der Daten, sowie eine Auswertung im Vier-Augen-Prinzip. Die Ergebnisse werden zeitnah hausintern veröffentlicht und erscheinen einmal jährlich zusammengefasst im DIW Nachhaltigkeitsbericht. Dieser kann ab dem Jahr 2022 auf der Internetseite des DIW Berlin und in der DNK Datenbank kostenlos heruntergeladen werden.

8 Anreizsysteme

Die Hochschule legt dar, inwiefern ihre leitenden Organisationseinheiten Nachhaltigkeitsprozesse materiell und immateriell durch Zuweisung von projektgebundenen oder etatisierten Ressourcen sowie Legitimation und Unterstützung auf allen (Entscheidungs-) Ebenen fördern und anregen. Es wird dargelegt, inwiefern die Hochschulleitung derartige Anreizsysteme auf ihre Wirkung hin überprüft.

Der Vorstand unterstützt die Arbeit der AG Nachhaltigkeit durch die Bereitstellung von Informationen und Daten und die Vermittlung geeigneter Ansprechpartner*innen im Institut. Die AG Nachhaltigkeit verfügt jedoch bisher über keine eigenständigen finanziellen Ressourcen. Das DIW Berlin hat bisher keine spezifische Anreizstruktur für die Einhaltung und Erreichung der Nachhaltigkeitskriterien implementiert. Es besteht jedoch die Möglichkeit die Kosten für eine BahnCard zu erstatten, sobald sie sich durch dienstlich getätigte Reisen amortisiert.

Mitarbeiter*innen werden ermuntert, für den Arbeitsweg bevorzugt öffentliche Verkehrsmittel oder das Fahrrad zu verwenden, z. B. durch das Angebot eines Firmentickets, die Teilnahme eines DIW-Berlin-Teams an der Aktion „Stadtradeln“ und die Bereitstellung von Fahrradstellplätzen in der Tiefgarage.

9 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die Hochschule, legt dar, ob und wie sie interne und externe Anspruchsgruppen identifiziert und wie diese in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Sie legt dar, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und dessen Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess der Hochschule integriert werden.

Die wichtigste interne Anspruchsgruppe sind die Mitarbeiter*innen und Stipendiat*innen, während zu den externen Anspruchsgruppen die Zulieferer und Auftragnehmer des DIW Berlin, sowie Kunden, Auftraggeber und Zuwendungsgeber zählen.

Interne Anspruchsgruppe: Die AG Nachhaltigkeit hat eine zentrale E-Mail-Adresse eingerichtet und die Belegschaft darüber informiert, dass Ideen, Vorschläge und Kritik gern über diese E-Mail-Adresse oder persönliche Ansprache herzlich willkommen sind. Es wurde ein interner Newsletter sowie eine separate Seite im Intranet mit Informationen zum Thema Nachhaltigkeit eingerichtet. Weiterhin wurde ein Ratgeber mit Tipps zum Thema Nachhaltigkeit erarbeitet, welcher kontinuierlich weiterentwickelt/fortgeschrieben wird.

Externe Anspruchsgruppen: Die AG Nachhaltigkeit plant die wichtigsten Anspruchsgruppen (beispielsweise anhand von Budgetposten) zu identifizieren und im Laufe der nächsten zwei Jahre zu kontaktieren, um sie in die Nachhaltigkeitsstrategie einzubinden. Dies sind vor allem die Vermieterin, die Zulieferer von Büroeinrichtung, Büromaterial, IT sowie die Reinigungsfirma. Das Thema Nachhaltigkeit am DIW Berlin soll ab dem Jahr 2022 einmal jährlich in der Kuratoriumssitzung auf der Agenda stehen.

10 Transformation

Die Hochschule legt dar, wie sie durch geeignete Prozesse eine Transformation Richtung nachhaltiger Entwicklung in ihren wesentlichen Handlungsfeldern erreichen möchte. Ebenso wird dargelegt, inwiefern Maßnahmen innerhalb der Handlungsfelder einen Lernprozess für die gesamte Organisation und bei Akteuren darüber hinaus in Gang setzen und Verstetigungsprozesse für die angestrebte Transformation vorangetrieben werden. Dies beinhaltet ebenfalls den kontinuierlichen Austausch mit Kommunen, Wirtschaft, politischem Umfeld und Zivilgesellschaft.

Forschung und Wissenstransfer: In Forschungsprojekten untersucht das DIW Berlin klima-, umwelt- und auch sozialschädliche Auswirkungen und Zusammenhänge nicht-nachhaltigen Wirtschaftens und leitet daraus konkrete Maßnahmen und Ratschläge für Politik und Wirtschaft ab, die zur Transformation der Wirtschaft beitragen. So forschen wir seit Jahren zu Themen wie Energiewende, Klimawandel, Luftverschmutzung etc. sowie zu deren Wechselwirkungen untereinander als auch zu deren Einfluss auf Umwelt und Menschen. Der Fokus auf Nachhaltigkeitsthemen wird auch durch die thematische Schwerpunktsetzung des Instituts widerspiegelt (vgl. Kriterium 18). Prozesse zur Transformation in den Bereichen *Betrieb* und *Governance* sind in den Kriterien 4 und 11 dargelegt.

11 Inanspruchnahme und Management natürlicher Ressourcen

Die Hochschule legt für die folgenden Bereiche dar, in welchem Umfang durch ihren Betrieb und die Mobilität ihrer Angehörigen natürliche Ressourcen in Anspruch genommen werden. Ferner beschreibt sie Reduktions- sowie Effizienzziele in Bezug auf die Ressourcennutzung und stellt dar, wie diese mit derzeit laufenden und zukünftigen Maßnahmen erreicht werden sollen.

- a) Lebenszyklus von Verbrauchs- und Investitionsgütern sowie Dienstleistungen*
- b) Kreislaufwirtschaft und Entsorgung*
- c) Mobilität*
- d) Ernährung*
- e) Energie*
- f) Wasser*

Risiken und negative Auswirkungen auf Umwelt und Ökosystem aus der Geschäftstätigkeit des DIW Berlin ergeben sich im Wesentlichen aus dem Ressourcenverbrauch (Energie, Wasser, Papier, etc.) und den verursachten Emissionen. Die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen des DIW Berlin umfasst vor allem Strom, Heizung, Wasser, Papier, Reinigungsmittel, Bürofläche, Verkehrsmittel für den Arbeitsweg und für Dienstreisen. Folgender Ressourcenverbrauch konnte bereits ermittelt werden (

Tabelle 11-1):

Tabelle 11-1

Inanspruchnahme und Nutzung natürlicher Ressourcen durch das DIW Berlin

	Jahr				
	2021	2020	2019	2018	2017
Verbrauchs- und Investitionsgüter, Dienstleistungen					
Papierverbrauch in kg	1956	3635	5754	11029	
Gebäudefläche					
Mobilität					
Reisewege mit dem Flugzeug insgesamt	35	78	694	909	1037
Anzahl mit dem Flugzeug außerhalb Europa (<i>/in Prozent</i>)	2 (6%)	24 (31%)	124 (18%)	150 (17%)	154 (15%)
Anteil mit dem Flugzeug innerhalb Europa (<i>/in Prozent</i>)	30 (86%)	44 (56%)	476 (69%)	548 (60%)	652 (63%)
Anteil mit dem Flugzeug im Inland (<i>/in Prozent</i>)	3 (9%)	10 (13%)	94 (14%)	211 (23%)	231 (22%)
Reisewege mit der Bahn insgesamt	72	190	910	879	794
Anteil mit der Bahn innerhalb Europa (<i>/in Prozent</i>)	16 (22%)	10 (5%)	98 (11%)	80 (9%)	56 (7%)
Anteil mit der Bahn im Inland (<i>/in Prozent</i>)	56 (78%)	180 (95%)	812 (89%)	799 (91%)	738 (93%)
Energie und Wasser					
Stromverbrauch im MWh	474	498	644	624	
Wärmeverbrauch (Heizung) in MWh		511	519	588	
Wärmeverbrauch (Warmwasser) in MWh		25,0	14,5	20,4	
Wasserverbrauch in m ³		2127	2571	2927	

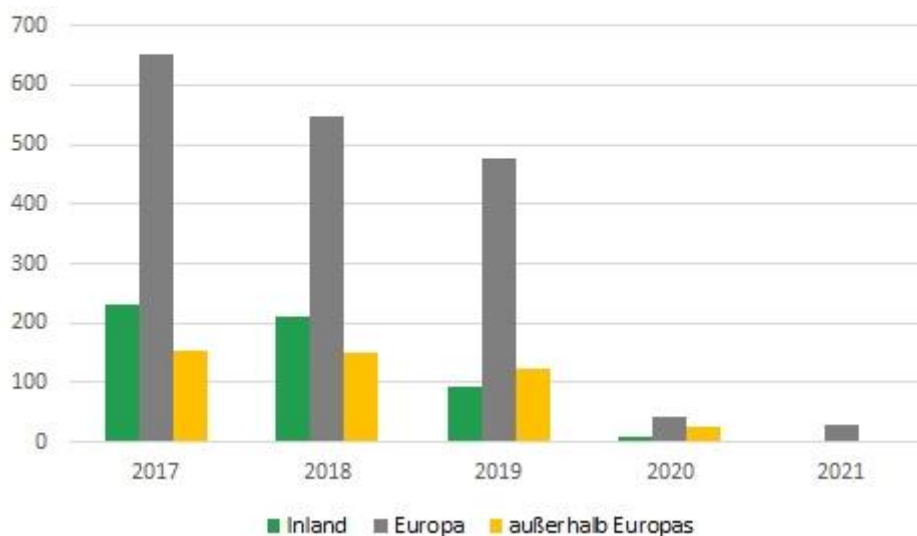
Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Daten des DIW Berlin.

Weitere Daten sollen im kommenden Jahr zum Papierverbrauch, Tonerverbrauch, den verwendeten Reinigungsmitteln und den Speisen und Getränken bei Caterings erhoben werden.

Abbildung 11-1: Anzahl der Flugreisen nach Reisezielen 2017 bis 2021

Flugreisen von Mitarbeitenden des DIW Berlin

Anzahl (einfacher Flug)

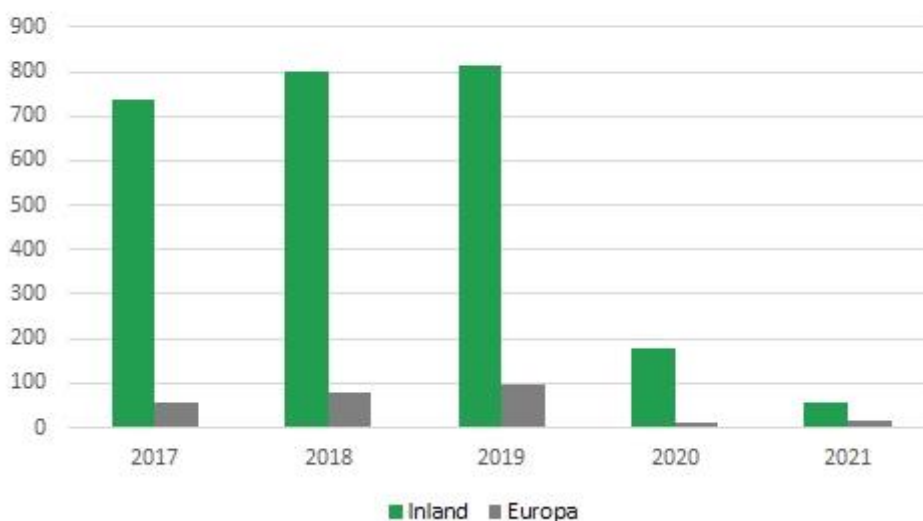


Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Daten des DIW Berlin.

Abbildung 11-2: Anzahl Bahnreisen nach Reisezielen 2017 bis 2021

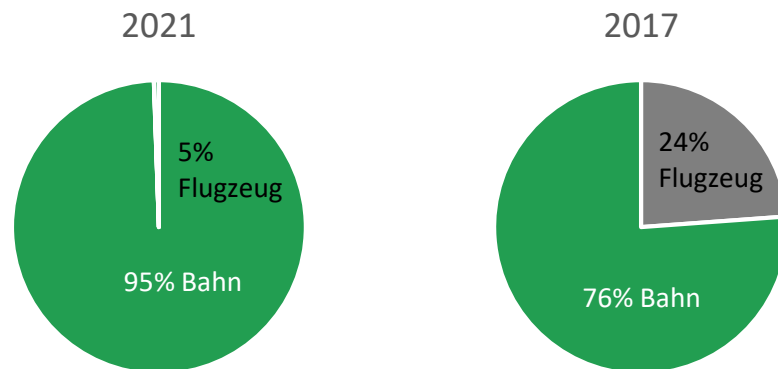
Bahnreisen von Mitarbeitenden des DIW Berlin

Anzahl (einfache Fahrt)



Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Daten des DIW Berlin.

Abbildung 11-3: Inlandsreisen nach Verkehrsmittel 2021 und 2017



Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Daten des DIW Berlin.

Abbildung 11-4: Reisen innerhalb Europas nach Verkehrsmittel 2021 und 2017



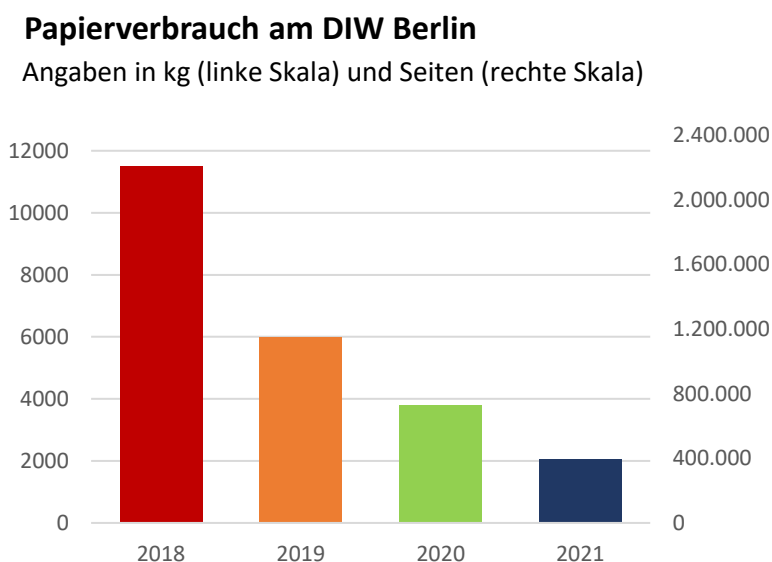
Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Daten des DIW Berlin.

Im Laufe des Jahres 2022 sollen konkrete Vorgaben zur Senkung des Ressourcenverbrauchs definiert werden, die in den folgenden Jahren angewandt und evaluiert werden. Der Ressourcenverbrauch soll kurz- und mittelfristig über verschiedene Maßnahmen reduziert werden.

- **Mobilität:** Bei Dienstreisen sollen Flüge reduziert und, wo möglich, auf Bahnfahrten umgestellt werden. Dies wurde bereits in den Dienstreise-Bestimmungen und Anträgen berücksichtigt. Virtuelle Teilnahmen an Veranstaltungen sollen ermöglicht und vorrangig genutzt werden. Mitarbeiter*innen werden ermuntert, für den Arbeitsweg bevorzugt öffentliche Verkehrsmittel oder das Fahrrad zu verwenden, z. B. durch das Angebot eines Firmentickets und die Teilnahme eines DIW-Berlin-Teams an der Aktion „Stadtradeln“ und die Bereitstellung von Fahrradstellplätzen in der Tiefgarage.

- Office Management: Beim Tausch defekter Glühbirnen soll die Beleuchtung sukzessive auf LED-Beleuchtung umgestellt werden. Bei der Heizung wird die Umstellung auf intelligente Thermostate geprüft. Ab dem Winter 2022 soll an Wochenenden und Feiertagen die Heizung zentral heruntergeregelt werden.
- Ernährung/Catering: Ab Herbst 2022 sollen bei Veranstaltungen des DIW Berlin im Sinne eines nachhaltigen Umgangs mit Nahrungsmitteln nach Möglichkeit ausschließlich vegetarische Speisen angeboten werden.
- Bei der Beschaffung von IT- und Büromaterial müssen ab Herbst 2022 Energielabel und Klimafreundlichkeit Berücksichtigung finden. Der Stromverbrauch der Server und Lüftungen soll überprüft und Minderungsmaßnahmen untersucht werden. Bei der Anschaffung von Papierprodukten sind nach Möglichkeit Recycling-Produkte zu wählen.

Abbildung 11-5: Papierverbrauch 2018 bis 2021

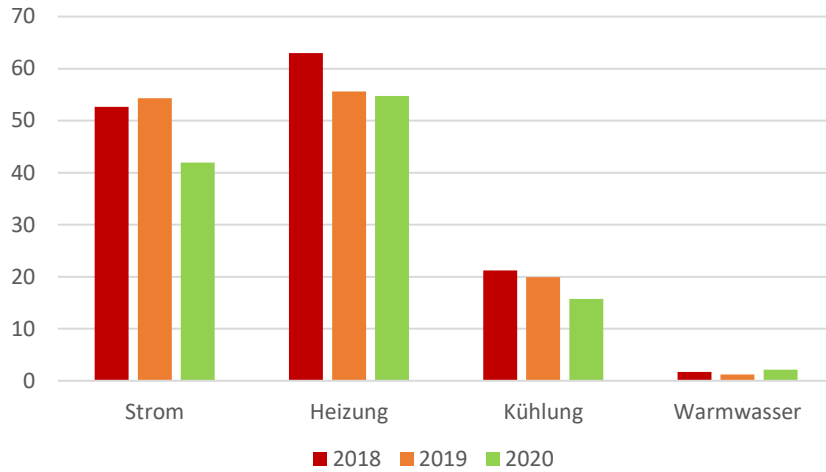


Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Daten des DIW Berlin.

Abbildung 11-6: Energieverbrauch 2018 bis 2020

Energieverbrauch am DIW Berlin

pro m² in kWh

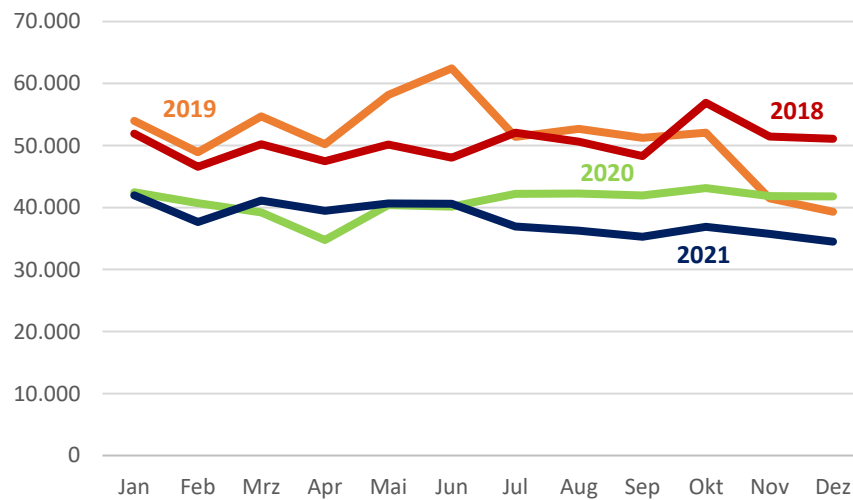


Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Daten des DIW Berlin.

Abbildung 11-7: Stromverbrauch 2019 bis 2021

Monatlicher Stromverbrauch am DIW Berlin

in kWh



Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Daten des DIW Berlin.

12 Liegenschaften, Bau, Freiflächen (Campusgestaltung)

Die Hochschule legt dar, wie Neubau, Ausbau, Sanierung, Renovierung, Betrieb etc. von Gebäuden der Hochschule ressourceneffizient und klimaschonend unter Einbezug der Nutzung erneuerbarer Energien geplant und ausgeführt wird. Dies bezieht sich sowohl auf die Bauwerksausführung als auch auf die Inanspruchnahme von Fläche und den Boden, auch hinsichtlich der Auswirkungen auf die Biodiversität. Zudem soll dargelegt werden, inwiefern die Gebäude eigenverantwortlich oder durch externe Dienstleister verwaltet werden. Die Hochschule legt dar, wie sie Freiflächen gestaltet und verwaltet (inkl. Lichtsmog, Lärm und Versiegelung), die Aufenthaltsqualität sicherstellt und verbessert (Campusgestaltung).

Das DIW Berlin mietet seine Büroflächen und hat dadurch kaum Einfluss auf Ausbau, Sanierung und den Betrieb des Gebäudes. Das Gebäude wird durch einen externen Dienstleister verwaltet, den die Vermieterin bestimmt hat. Die Freiflächen (Innenhöfe) gehören nicht zum Mietgegenstand, weswegen das DIW Berlin auf seine Gestaltung keinerlei Einfluss hat. Es wurden jedoch Gespräche mit dem Vermieter initiiert, die kontinuierlich weitergeführt werden sollen.

13 Treibhausgasemissionen

Die Hochschule legt Höhe, Art und Auswirkungen von Treibhausgasemissionen dar und gibt ihre Ziele zur Reduktion der Emissionen und bisherige Ergebnisse an.

Die CO₂-Emissionen des DIW Berlin ergeben sich vor allem aus dem in Kriterium 11 genannten Ressourcenverbrauch. Die Erstellung einer Emissionsbilanz wird derzeit vorbereitet. Im kommenden Jahr soll eine Software beschafft werden, mit der eine Emissionsbilanz erstellt werden kann. Dies soll eine einheitliche und jährliche Berichterstattung sicher stellen. Das DIW Berlin setzt sich zum Ziel, bis zum Jahr 2035 klimaneutral zu sein.

14 Partizipation der Institutsangehörigen

Die Hochschule legt dar, wie sie die Partizipation der Hochschulangehörigen an der nachhaltigen Gestaltung der Hochschule fördert.

Am DIW Berlin existiert seit 2021 die *AG Nachhaltigkeit*, welche von der Nachhaltigkeitsbeauftragten geleitet wird (vgl. Kriterium 6). Alle Mitarbeiter*innen und Stipendiat*innen des Instituts sind eingeladen, sich an der Arbeitsgruppe zu beteiligen. Es wird angestrebt, dass sich möglichst viele Mitarbeiter*innen aus verschiedenen Abteilungen und Funktionen einbringen. Auch ohne regelmäßiger Mitarbeit ist jede*r jederzeit willkommen, sich an der Ideenfindung und Umsetzung zu beteiligen (z. B. per E-Mail an die AG). Die AG Nachhaltigkeit trifft sich in der Regel 14-tägig, mindestens einmal monatlich, und berichtet der Belegschaft regelmäßig im Rahmen von Hausveranstaltungen und

über den hausinternen Newsletter von Maßnahmen und Ideen zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie am Institut.

Im kommenden Jahr ist eine interne Umfrage zum Thema Nachhaltigkeit geplant, die dazu dienen soll, zusätzliche Potenziale für nachhaltigeres und klimafreundlicheres Handeln zu identifizieren.

15 Chancengerechtigkeit

Die Hochschule legt dar, welche Ziele sie hat, um die Chancengerechtigkeit in Bezug auf Gesundheit, Geschlechtergerechtigkeit, Vielfalt (Diversity), Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, Inklusion von Menschen mit Behinderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium und die angemessene Bezahlung der Hochschulangehörigen (insbesondere bei Outsourcing) zu fördern.

Das DIW Berlin bekennt sich zu den „Leibniz-Gleichstellungsstandards“, der „Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“ und den Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Langfristiges Ziel ist es, im gesamten Institut ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, insbesondere bei Postdocs und auf den Führungspositionen im wissenschaftlichen und im nicht-wissenschaftlichen Bereich. Dieses Ziel soll so bald wie möglich, spätestens jedoch im Jahr 2025 erreicht sein. Konkrete Maßnahmen werden im regelmäßig fortgeschriebenen Frauenförderplan festgehalten, für dessen Umsetzung vorrangig Vorstand und Abteilungsleitungen verantwortlich sind. Einmal jährlich berichtet die Gleichstellungsbeauftragte über den aktuellen Stand der Umsetzung und die Zielerreichung. Der Arbeitskreis „Gleichstellung und Diversität“ trifft sich regelmäßig, um neue Maßnahmen und Herausforderungen in diesem Themenfeld zu besprechen. Vor dem Hintergrund, dass Sprache Realität maßgeblich mitprägt und Wahrnehmung entscheidend beeinflusst, hat das DIW Berlin einen Leitfaden zur Umsetzung gendergerechter Sprache entwickelt, der seit 2016 für alle Veröffentlichungen des Hauses gilt.

Auch im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfolgt das DIW Berlin das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern. Das DIW Berlin ist im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert. Es existiert ein Leitfaden für werdende Eltern, welcher sowohl über notwendige administrative Schritte informiert, als auch Abläufe vorschlägt, wie Beschäftigte während der Elternzeit mit dem Institut in Kontakt bleiben können und der Wiedereinstieg nach der Rückkehr gelingt. Die Beauftragte für Beruf und Familie berät darüber hinaus zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Seit 2021 existiert eine „Übergangsregelung zum

Mobilen Arbeiten“ welche nach einer Testphase bis Sommer 2022 die Grundlage für eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten bilden soll, die vom Betriebsrat des Instituts und der Institutsleitung erarbeitet wird.

16 Qualifizierung

Die Hochschule legt dar, welche Ziele sie gesetzt und welche Maßnahmen sie ergriffen hat, um die Qualifizierung und Kompetenzen für nachhaltiges Handeln aller Hochschulangehörigen zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung und zukünftigen Herausforderungen anzupassen.

Das DIW Berlin hat ein Personalentwicklungsrahmenkonzept entwickelt, welches die Personalgewinnung, die Führung und Zusammenarbeit und die berufliche Qualifizierung und Entwicklung in den Blick nimmt, und das Ziel hat, die Beschäftigungsbedingungen und –perspektiven am Institut zu verbessern.

Das DIW Berlin bietet seinen wissenschaftlichen Beschäftigten vielfältige Fortbildungsangebote an, z. B. im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Methodenkursen (GC Masterclasses) und wissenschaftlichen Seminarreihen mit externen Forscher*innen. Darüber hinaus finden regelmäßig Seminare zum internen Austausch statt (BrownBag Seminare oder Kolloquien). Doktorand*innen verfügen über ein festgelegtes jährliches Budget, welches sie für Konferenzen und Summer Schools nutzen können. Postdoktorand*innen sind in der Regel über die Berlin School of Economics vernetzt und können berlinweite Fortbildungsangebote in Kooperation mit den Berliner Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen nutzen. Für alle wissenschaftlich Beschäftigten gibt es regelmäßige Schulungen zur Politikberatung (z. B. Interviewtraining, Verfassen von Policy Briefs) und dem akademischen Arbeiten (Präsentationstraining, Schreibtraining, Zeitmanagement).

Für neue Mitarbeiter*innen werden regelmäßig Software-Schulungen angeboten. Um die Gesundheit der Mitarbeiter*innen zu fördern, werden über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus in unregelmäßigen Abständen Workshops zur Stressbewältigung und zum Zeitmanagement angeboten.

17 Menschenrechte

Die Hochschule legt dar, an welchen Menschenrechtskonventionen sie sich orientiert und welche Maßnahmen sie ergreift, um diese bei ihren lokalen, nationalen wie internationalen Aktivitäten, in Partnerschaften und der Beschaffung einzuhalten sowie eine Sensibilisierung der Hochschulangehörigen zu erreichen.

Das DIW Berlin hält bei der Beschaffung die Vorgaben des Landes Berlin ein, die insbesondere die Einhaltung des Mindestlohns (auch bei Subunternehmen), die Frauenförderung, die Verhinderung von Benachteiligung und die ILO Kernarbeitsnormen vorsehen.

18 Gemeinwohl

Die Hochschule legt dar, welchen Beitrag sie zum Gemeinwohl im Sinne der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen in den Regionen (regional, national, international) leistet, in denen sie wesentliche Tätigkeiten ausübt.

Das DIW Berlin erforscht wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Zusammenhänge in gesellschaftlich relevanten Themenfeldern und berät auf dieser Grundlage Politik und Gesellschaft.

Das Institut ist in drei wissenschaftlichen Schwerpunktbereichen organisiert, wovon sich der Bereich *Zukunftssicherung und Nachhaltigkeit* in seinen zwei Abteilungen *Energie, Verkehr und Umwelt* sowie *Klimapolitik* explizit mit energie-, verkehrs- und umweltpolitischen Strategien einer nachhaltigen Entwicklung beschäftigt. Der Bereich *Wirtschaftliche und gesellschaftliche Integration in Europa* widmet sich darüber hinaus dem Thema nachhaltiger Finanzen auf Ebene der Haushalte und der Finanzmärkte. Im Bereich *Lebensqualität und Verteilung* werden Verteilungsfragen, der demografische Wandel und die Entwicklung des Bildungs- und Erwerbspotentials adressiert. Hierzu gehört seit 2019 auch die Forschungsgruppe *Gender Economics*. Darüber hinaus stellt das DIW Berlin – u. a. mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) - weltweit genutzte Forschungsinfrastruktur bereit und bildet wissenschaftlichen Nachwuchs aus.

Als öffentlich finanzierte und außeruniversitäre Forschungseinrichtung fühlt sich das Institut in besonderer Weise dem Dialog mit der Öffentlichkeit über seine Arbeit, seine Themen und Forschungsergebnisse verpflichtet. Es fördert Wissenschaft und Forschung samt internationaler Vernetzung und bietet einen zentralen Ort für wissenschaftliche Debatten in der Mitte Berlins. Der Wissenstransfer und die Beratung von Politik und Gesellschaft nehmen somit einen zentralen Stellenwert in der Arbeit des Instituts ein. Neben den kostenlos zugänglichen Formaten *DIW Wochenbericht* und *DIW aktuell* (Publikationen) sowie *Nachgeforscht* (Video), in denen aktuelle Forschungsergebnisse regelmäßig für die Allgemeinheit verständlich aufbereitet werden, sind viele Mitarbeiter*innen in Expertenräten vertreten. Sie liefern Medienbeiträge oder beraten Abgeordnete und Privatpersonen im Rahmen der Leibniz-Initiativen *Leibniz im Bundestag* und *Book a Scientist*. Darüber hinaus organisiert das DIW Berlin regelmäßig öffentliche Veranstaltungen wie den *DIW Lunch*, den *DIW Women's Finance Summit*, oder das *BCCP Forum*. Im Rahmen des *Young Economic Summit*

unterstützt das DIW Berlin Schüler*innen bei der Entwicklung von Lösungsstrategien für ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen.

19 Gesellschaftliche Einflussnahme

Die Hochschule legt ihre Einflussnahme an wesentlichen Entscheidungen in Politik und Gesellschaft dar. Sie legt die wesentlichen Aspekte von Einflussnahme externer gesellschaftlicher Anspruchsgruppen auf Entscheidungen der Hochschule dar. Weiter legt die Hochschule zur Herkunft und Verwendung von Drittmitteln Rechenschaft ab.

Das DIW Berlin ist ein eingetragener Verein. Die *Mitgliederversammlung* ist das höchste Beschlussorgan des DIW Berlin. Die Mitglieder unterstützen den Vereinszweck durch ihre Tätigkeit innerhalb und außerhalb des Vereins. Ständige Mitglieder sind die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin. Sie fördern das Institut auf Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes und nach Maßgabe des GWK-Abkommens. In diesem Rahmen erhält das Institut Zuwendungen von Bund und Ländern. Über die Mitgliedschaft im Verein entscheidet die Mitgliederversammlung auf Vorschlag des Vorstands. Die Liste der Mitglieder wird jährlich im Jahresbericht des DIW Berlins veröffentlicht, welcher auf der Webseite des DIW Berlins heruntergeladen werden kann. Die Mitgliederversammlung verabschiedet das Programmbudget und bestellt die Mitglieder des Kuratoriums.

Das *Kuratorium* des DIW Berlins nimmt gegenüber dem Vorstand eine Aufsichts- und Beratungsfunktion wahr und besteht entsprechend der Satzung vom 12.11.2020 aus fünfzehn Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Gewerkschaften und öffentlicher Verwaltung. Das Kuratorium beruft auf Vorschlag des Vorstands die Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats, welcher aus zwölf international angesehenen und aktiven Wissenschaftler*innen besteht. Der *Wissenschaftliche Beirat* berät das Institut in wissenschaftlichen Fragen, bewertet die wissenschaftliche Arbeit und nimmt an Berufungsverfahren teil. Das Kuratorium beruft ebenfalls auf Vorschlag des Vorstands die Mitglieder des *Survey Rats*, welcher aus neun international angesehenen aktiven Wissenschaftler*innen besteht und die Leitung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und den Vorstand zum SOEP berät.

Die *DIW econ* ist ein hundertprozentiges Tochterunternehmen des DIW Berlin und betreibt kundenorientiertes volkswirtschaftliches Consulting.

Die Verwendung der Finanzmittel wird regelmäßig vom Landesrechnungshof überprüft. Die wissenschaftliche Arbeit wird zudem regelmäßig durch die Leibniz-Gemeinschaft evaluiert, der das DIW Berlin angehört.

Das DIW nimmt seine Aufgaben in wissenschaftlicher Unabhängigkeit wahr. Projekte der Auftragsforschung werden vorab durch den Vorstand auf die Wahrung der wissenschaftlichen Unabhängigkeit geprüft.

Die *Vereinigung der Freunde des DIW Berlin e.V. (VdF)* unterstützt seit 1951 finanziell und ideell die Arbeit des DIW Berlin. Der Verein will die Vernetzung im nationalen und internationalen Bereich fördern und die Kommunikation zwischen Wissenschaft und Unternehmen stärken. In der VdF sind Unternehmen aus allen Bereichen der Industrie und des Dienstleistungsgewerbes sowie wichtige Unternehmensverbände vertreten. Auch gehört ihr eine wachsende Zahl persönlicher Mitglieder an. Über die Aufnahme entscheidet der VdF-Vorstand. Eine Liste der institutionellen Mitglieder und der Fördermitglieder der VdF wird jährlich im Jahresbericht des DIW Berlin veröffentlicht.

Die Mitarbeiter*innen des DIW Berlin beraten Politik und Gesellschaft u. a. durch die Teilnahme an Gremien und Ausschüssen. Ob die Teilnahme offiziell im Namen des DIW Berlin erfolgen kann, entscheiden die Vorgesetzten bzw. der Vorstand vor Aufnahme der Tätigkeit.

20 Gesetzeskonformes und richtlinienkonformes Verhalten

Die Hochschule legt dar, welche Standards und Prozesse existieren, sowie welche Maßnahmen zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und Korruption ergriffen werden. Sie legt insbesondere dar, wie Verstöße gegen die Regeln des wissenschaftlichen Arbeitens verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die Mitarbeiter*innen des DIW Berlin sind den forschungsethischen Prinzipien des DIW Berlin verpflichtet, welche alle wissenschaftlichen Arbeitnehmer*innen und Stipendiat*innen bei Abschluss ihres Arbeits- bzw. Stipendienvertrags unterzeichnen müssen. Diese Regeln basieren auf den „*Vorschlägen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*“ der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), den entsprechenden Empfehlungen der Leibniz-Gemeinschaft sowie dem Ethikkodex des Vereins für Socialpolitik. Die forschungsethischen Prinzipien beinhalten auch Regelungen, wie mit Verdachtsmomenten von Regelverstößen umgegangen werden soll, sowie Maßnahmen bei erwiesenem Fehlverhalten. Ansprechpartner*innen bei Fragen hinsichtlich guter wissenschaftlicher Praxis oder wissenschaftlichen Fehlverhaltens sind die Ombudspersonen des DIW Berlin, welche aus dem Kreis der wissenschaftlich Beschäftigten auf 3 Jahre gewählt werden.

Darüber hinaus existiert seit 2018 eine Data Policy zum Umgang mit Forschungsprimärdaten, welche für alle Mitarbeiter*innen gilt. Insbesondere verpflichtet sich das DIW Berlin den FAIR-Prinzipien (Auffindbarkeit, Zugänglichkeit, Interoperabilität und Wiederverwendbarkeit von Forschungsdaten über Länder- und Disziplingrenzen) und stellt seine Forschungsdaten – sofern die notwendigen rechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind – der wissenschaftlichen Community zur Verfügung.

Bezüglich der Sicherung der wissenschaftlichen Unabhängigkeit siehe Kriterium 19.